

Реализация системы наставничества педагогических работников через деятельность Школы профессионального мастерства в Алатырском технологическом колледже Минобразования Чувашии

*М.Е. Морозова, Г.Н. Демина
Алатырский технологический колледж
Минобразования Чувашии, г. Алатырь*

Аннотация

В настоящее время в нашей стране и конкретно в Чувашской республике, большое внимание уделяется развитию среднего профессионального образования. Число лиц, желающих получить данное образование, с каждым годом растет. Со стороны работодателей повышаются требования к качеству выпускаемых специалистов и соответственно к профессиональной компетенции педагогов. Педагогические кадры становятся главным ресурсом, условием получения качественного образования.

Ключевые слова: профессиональное образование, педагогические кадры, школа профессионального мастерства, педагогический опыт, наставник, наставляемый.

В связи с переменами, происходящими в сфере профессионального образования, предъявляются новые требования к качеству выпускаемых специалистов и соответственно к профессиональной компетенции педагогов.

Современный педагог должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активно включаться в методическую, инновационную деятельность. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования достижений науки и инновационного педагогического опыта.

Необходимость оптимизации повышения педагогического мастерства и именно творчества молодых педагогов обусловлена изменениями, которые происходят сегодня в системе профессионального образования на уровне республики, города и колледжа.

В Алатырском технологическом колледже Минобразования Чувашии, согласно приказу директора колледжа от 25.02.2022 г. № 26 «О внесении изменений в систему (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников», действует обновленная система наставничества педагогов. Основная цель работы этой системы заключается в реализации комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в колледже, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению начинающих педагогов. В соответствии с поставленной целью решается много задач и проводится много мероприятий. В данном докладе мы хотим остановиться на одном из направлений работы и рассказать о деятельности Школы профессионального мастерства.

Основная цель работы Школы профессионального мастерства заключается в создании условий для успешной адаптации и профессионального роста начинающих педагогов, в формировании профессиональных компетенций, в их саморазвитии и самосовершенствовании.

В связи с поставленной целью решаются следующие задачи:

- представление и обобщение педагогического опыта педагогов колледжа;
- выявление профессиональных, учебно-методических проблем педагогов и содействие в их разрешении;
- развитие потребности у молодых педагогов к профессиональному самосовершенствованию, формирование их творческой индивидуальности;
- формирование навыков в проведении диагностики и самодиагностики.

Все мероприятия в рамках работы Школы профессионального мастерства проходят согласно плану работы, утвержденного директором колледжа. При проведении групповых

занятий, которые проводятся ежемесячно, педагоги делятся опытом применения нормативно-правовой базы, использования инновационных педагогических технологий. Оказывают консультативную помощь в разработке рабочих программ по учебным дисциплинам и профессиональным модулям, написании поурочных планов и планов воспитательной работы, консультируют по ведению учебных журналов. Большое значение отводится проведению практических занятий с демонстрацией разных типов уроков.

В рамках проведения индивидуальных занятий в парах «наставник-наставляемый», вначале составляется Персонализированная программа наставничества (рис. 1), в рамках которой разбираются типы уроков, формы их проведения, проводится совместная разработка поурочных планов разных типов уроков, разбираются методы контроля и их формы.

3. ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ		
Форма наставничества: «педагог - педагог».		
Рольевая модель: «опытный педагог - молодой специалист».		
Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника <u>Кистанкина Мария Николаевна, преподаватель</u>		
Ф.И.О. и должность наставника <u>Демина Галина Николаевна, преподаватель</u>		
Срок осуществления плана: с <u>февраль, 2022 г.</u> по <u>декабрь, 2022 г.</u>		
Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность
Диагностика затруднений педагога в педагогической деятельности	Беседы, анкетирование	В начале наставнической деятельности, далее по необходимости
Изучение нормативно-правовой базы	Оказание помощи в изучении нормативно-правовой документации	Сентябрь; далее по необходимости
Создание методических рекомендаций	Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.	Сентябрь; далее по необходимости
Оказание помощи в осуществлении качественного планирования	Консультативная помощь в разработке календарно-тематического плана по дисциплине, плана воспитательной работы куратора, плана самообразования	Сентябрь
Совместная разработка поурочных планов	Консультативная помощь в разработке поурочных планов	По необходимости (в рамках работы ПЦК)

Рис. 1 Фрагмент плана работы наставника с молодым педагогом

Кроме перечисленных мероприятий наставник посещает уроки, проводимые начинающими педагогом, проводит анализ урока, даются рекомендации по отбору изучаемого материала, выбору форм, методов и средств обучения.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности начинающего педагога представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

На современном этапе наставничество является стратегически значимым элементом системы профессионального образования. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри колледжа как технология интенсивного развития личности педагога, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

В колледже создаются условия, при которых наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития.

Также взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности педагога. Внедрение программы наставничества в колледже обеспечивает системность и преемственность наставнических отношений.[1]

В заключении хотелось бы отметить, что наставничество — серьезный, ответственный процесс, поэтому большую роль играет изначальная мотивация педагога.

Литература:

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. М.: Рыбаков Фонд, 2019. 153 с. – URL: <https://clck.ru/QWQSP>;

Электронные ресурсы:

1. Артуров Д. Проект «Школа профессионального мастера».
<https://pandia.ru/text/80/495/50982.php>